

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Provinsi Sumatera Utara

Lamminar Hutabarat¹, Meli Telaumbanua²

^{1,2} Universitas Darma Agung

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of the work environment and organizational culture partially and simultaneously on the performance of employees of the Inspectorate of North Sumatra province. This research is a quantitative descriptive research with instrument questionnaire conducted with a population of all employees Inspectorate of North Sumatra Province. Sampling with Slovin formula samples obtained a sample of 62 people. The results of multiple linear regression equation is: $Y = 23,436 + 0,401X_1 + 0,216X_2$ the value of the work environment tcount coefficient is 2.474 and the ttable value is 2.000, so that tcount (2.474) > ttable (2.000) and $0.016 < 0.05$, the value of the organizational culture tcount coefficient is 2.312 and the ttable value is 2.000, the so that tcount (2.312) > ttable (2.000) and $0.024 < 0.05$, the value of the work environment and organizational culture Fcount coefficient is 20.158 and the value of Ftable is 2.76, so that $20.158 > 2.76$ and $0.000 < 0.05$. RSquare value of 0.700 or $R^2 \times 100\%$ of 70.00%, meaning that the independent variable of the study contributed greatly to explain the performance of employees of the Inspectorate of North Sumatra province by 70.00% while the remaining 30.00% influenced by other factors. Conclusion of the study the work environment and organizational culture partially and simultaneously significantly affect the performance of employees of the Inspectorate of North Sumatra Province.



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Keywords: Work Environment, Organizational Culture, Employee Performance

Corresponding Author:

Lamminar Hutabarat

Universitas Darma Agung

Email: hutabaratmin23@gmail.com

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Untuk mencapai tujuan kinerja memerlukan karyawan yang mempunyai kinerja kerja yang baik. Berbagai cara bias ditempuh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya diantaranya disiplin kerja, budaya organisasi, dan komunikasi sangat berperan dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi dari organisasi di dalam menjalankan kegiatan dan pekerjaan yang telah direncanakan dan diprogramkan (Wicaksono et al., 2019).

Kinerja seorang pegawai bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing - masing karyawan. Hal ini dapat dilihat dari seberapa besar tingkat efektivitas organisasi dalam melaksanakan fungsinya. Sumber daya manusia berperan penting dalam kegiatan perusahaan demi tercapainya tujuan yang diinginkan bersama. Perusahaan mampu bersaing dalam dunia bisnis jika menerapkan manajemen sumber daya manusia yang baik dan menghasilkan karyawan yang berkualitas tinggi. Pengelolaan sumber daya manusia mempengaruhi kinerja perusahaan dengan menjalankan fungsi-fungsi manajemen dan memiliki sasaran luas. Peranan pegawai sebagai sumber tenaga kerja dalam kantor ini sangat dibutuhkan dalam pengelolaan organisasi dan pelayanan publik.

Sebagai individu, pegawai Kantor Inspektorat Provinsi Sumatera Utara pasti memiliki kebutuhan utama yang perlu diperhatikan dan dipenuhi sehingga dapat bertumbuh dan berkembang serta dibentuk oleh kondisi lingkungan dan pengalaman-pengalaman sebagai suatu organisasi yang baru. Dari semua peranan pegawai dalam meningkatkan fungsi manajemen, menjadi suatu kewajiban untuk mendorong setiap pegawai untuk berprestasi. Penting untuk mengamati tindakan-tindakan pegawai dan meramalkan tindakan pegawai untuk mengetahui kebutuhan agar penggunaan sumber daya yang ada dapat berjalan sesuai dengan peningkatan kinerja pegawai. Kinerja dapat ditujukan pada tingkat kemampuan pegawai untuk menyelesaikan segala tugasnya. Kinerja dapat dinyatakan baik dan berhasil apabila dapat mencapai target dan tujuan perusahaan.

Kinerja yang baik tentunya didukung dengan budaya organisasi yang baik yang mampu memberikan nilai dan norma dalam organisasi. Budaya organisasi yang baik tentunya akan menciptakan suasana kerja yang disukai oleh setiap pegawai sehingga pegawai akan memberikan kemampuan terbaiknya untuk mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi berhubungan erat dengan nilai dan norma yang diberlakukan dalam organisasi.

Menurut (Hanny & Gede, 2020) Budaya organisasi merupakan hal yang penting ketika dihadapkan pada upaya peningkatan kinerja organisasi dan pegawai didalamnya. Budaya organisasi merupakan proses awal terbentuknya nilai individu dan kepercayaan bersama dalam perilaku pegawai. Budaya organisasi yang diterapkan di Kantor Inspektorat Provinsi Sumatera Utara adalah sesuai dengan Visi dan Misi perusahaan. Visi dari perusahaan ini adalah Sumatera Utara yang maju, aman dan bermartabat. Sedangkan Misi dari perusahaan ini adalah mewujudkan masyarakat Sumatera Utara yang bermartabat dalam kehidupan. Selain itu, salah satu kegiatan yang menjadi budaya di Kantor Inspektorat Provinsi Sumatera Utara yakni apel pagi, apel pagi merupakan kegiatan atau budaya yang diterapkan oleh organisasi atau instansi sebagai sarana untuk melakukan koordinasi dari pimpinan kepada bawahan. Koordinasi bisa dalam bentuk pengumuman, arahan, maupun himbauan. Alasan dilaksanakannya apel pagi adalah untuk meningkatkan komitmen dan kedisiplinan kepada pegawai, sehingga dengan kedisiplinan diharapkan mampu menumbuhkan peningkatan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Menurut (Rinaldy, 2019), lingkungan kerja secara garis besar dapat dibagi dua jenis antara lain lingkungan kerja fisik dan non fisik. Faktor-faktor lingkungan kerja fisik adalah pewarnaan, penerangan, udara, suara bising, ruang gerak, keamanan dan kebersihan. Sedangkan lingkungan non fisik adalah struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pimpinan, kerja sama antar kelompok dan kelancaran komunikasi.

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada suatu instansi dalam usaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang karirnya berpengaruh terhadap kinerja. (Purnomo, 2019) Lingkungan kerja mencakup hubungan yang

terbentuk antar sesama pegawai dan pimpinan. Di lingkungan kerja seseorang saling berinteraksi untuk bersama-sama memahami nilai norma. Lingkungan yang menyenangkan baik pegawai atau orang-orang perusahaan tersebut dapat meningkatkan kinerja yang baik. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar pegawai yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugastugas yang diberikan kepadanya dalam suatu lingkungan tertentu

Berdasarkan survey awal bulan Juni 2024 melalui wawancara dengan beberapa pegawai Kantor Inspektorat Provinsi Sumatera Utara bahwa lingkungan kerja masih perlu diperbaiki, terlihat dari kurangnya pencahayaan di ruangan kerja agar pegawai lebih nyaman bekerja, masih kurangnya pendingin ruangan sehingga mengurangi semangat kerja karyawan. Selain itu, pegawai dalam kondisi lingkungan yang kurang mendukung, keluhan dari beberapa pegawai seperti kondisi ruangan yang kurang nyaman, adanya dokumen-dokumen yang menumpuk yang mengakibatkan pegawai kurang nyaman, peralatan dan perlengkapan tidak pada tempatnya beberapa ruangan yang fasilitasnya kurang memadai, fasilitas yang kurang memadai yang mempengaruhi kenyamanan bekerja pegawai.

Kinerja pegawai akan maksimal bila didukung dengan lingkungan kerja yang kondusif, kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menyebabkan para pegawai mudah stres, tidak semangat untuk bekerja, datang terlambat, demikian juga sebaliknya apabila lingkungan kerja itu sehat maka para pegawai tentunya akan semangat dalam bekerja, tidak mudah sakit, mudah untuk konsentrasi sehingga pekerjaan menjadi cepat selesai sesuai dengan target. Budaya kerja yang ada harus mampu memberikan nilai dan norma yang kuat sehingga pegawai taat dan bersedia mengikuti peraturan yang telah ditetapkan.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian ini adalah penelitian asosiatif yang merupakan penelitian yang bersifat membuktikan dan menemukan hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2017). Berdasarkan data penelitian dan analisisnya penelitian adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang didasarkan pada filosofi positivisme, yang mempelajari populasi atau sampel tertentu, menggunakan alat penelitian untuk mengumpulkan data, analisis data bersifat kuantitatif yang tujuannya untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017). Penelitian ini dilakukan di Kantor Inspektorat Provinsi Sumatera Utara yang beralamat di Jl. K.H. Wahid Hasyim No. 8 Kecamatan Medan Baru, Kota Medan, Sumatera Utara 20222. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Juni sampai Agustus 2024. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer. Teknik dan instrumen dalam penelitian yang digunakan adalah berupa kuesioner. Kuesioner ini dibagikan kepada semua yang menjadi sampel penelitian yaitu pegawai Kantor Inspektorat Provinsi Sumatera Utara.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Instrumen

Uji Validitas

Adapun nilai r_{tabel} dengan ketentuan $df = \text{jumlah responden} = 62$ pada $\text{sig} (\alpha) = 5\% 0,05$ derajat bebas $df = 62-3$, sehingga $r_{(0,05:59)}$, diperoleh nilai r_{table} sebesar 0.252 nilai r_{tabel} pada kolom *Corrected item total correlation* pada Tabel 1., Tabel 2. dan Tabel 3., berikut:

Tabel 1. *Corrected Item Total Correlation* Lingkungan kerja
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	r tabel	Ketentuan	Keterangan
LK 1	30.7742	14.079	.560	.252	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
LK 2	30.5806	13.952	.722	.252	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
LK 3	30.4839	15.270	.577	.252	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
LK 4	30.6290	15.319	.557	.252	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
LK 5	30.5000	14.189	.644	.252	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
LK 6	30.7903	14.398	.562	.252	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
LK 7	30.5968	13.786	.663	.252	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
LK 8	30.5323	15.401	.458	.252	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data Penelitian Diolah SPSS, (2024)

Berdasarkan data pada tabel 1, pengolahan data jawaban responden berupa 8 pernyataan yang diajukan maka seluruh pernyataan tentang Lingkungan kerja terbukti valid, karena nilai *corrected item total correlation* seluruh bernilai lebih besar dari nilai r_{tabel} adalah 0,252 sehingga kuisioner untuk uji reliabilitas.

Tabel 2. *Corrected Item Total Correlation* Budaya Organisasi

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	r tabel	Ketentuan	Keterangan
BO1	46.3226	47.435	.578	.252	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
BO2	46.3226	47.960	.591	.252	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
BO3	46.4194	46.674	.640	.252	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
BO4	46.4194	46.116	.658	.252	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
BO5	46.5161	45.434	.722	.252	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
BO6	46.3226	47.140	.702	.252	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
BO7	46.1935	47.601	.708	.252	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
BO8	46.2903	48.570	.613	.252	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
BO9	46.2581	46.981	.681	.252	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
BO10	46.5323	47.630	.600	.252	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
BO11	46.4194	47.264	.651	.252	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
BO12	46.1935	47.864	.705	.252	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data Penelitian Diolah SPSS, (2024)

Berdasarkan data pada tabel 2., pengolahan data jawaban responden berupa 12 pernyataan yang diajukan maka seluruh pernyataan tentang Budaya Organisasi terbukti valid, karena nilai *corrected item total correlation* seluruh bernilai lebih besar dari nilai r_{tabel} adalah 0,252 sehingga kuisioner untuk uji reliabilitas.

Tabel 3. *Corrected Item Total Correlation* Kinerja Pegawai

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	r_{tabel}	Ketentuan	keterangan
KK1	44.0000	20.066	.445	.252	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
KK2	44.0484	19.391	.584	.252	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
KK3	44.0806	19.977	.392	.252	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
KK4	43.9516	20.244	.413	.252	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
KK5	43.9839	20.114	.518	.252	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
KK6	44.0968	19.499	.534	.252	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
KK7	44.2258	18.965	.512	.252	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
KK8	44.0000	19.836	.482	.252	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
KK9	43.9516	19.916	.504	.252	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
KK10	43.7742	20.440	.550	.252	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
KK11	43.9194	20.502	.445	.252	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data Penelitian Diolah SPSS, (2024)

Berdasarkan data pada tabel 3., pengolahan data jawaban responden berupa 11 pernyataan yang diajukan maka seluruh pernyataan tentang Budaya Organisasi terbukti valid, karena nilai *corrected item total correlation* seluruh bernilai lebih besar dari nilai r_{tabel} adalah 0,252 sehingga kuisioner digunakan untuk uji reliabilitas.

Uji Reliabilitas

Untuk memperoleh reliabilitas data penelitian maka dilakukan pengujian menggunakan SPSS 24.0 dengan kriteria: $r_{alpha} > r_{tabel}$ maka dinyatakan *reliabel* dan Jika $r_{alpha} < r_{tabel}$ maka dinyatakan tidak *reliabel*. Adapun hasil uji reliabilitas variabel Lingkungan kerja dan Kinerja Pegawai Dinas Inspektorat Propinsi Sumatera Utara Medan pada berikut :

Tabel 4. Nilai *Reliability* Variabel Lingkungan Kerja

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items	Ketentuan	r_{tabel}	Ket
.851	.853	8	Cronbach Alpha $> r_{tabel}$.60	Reliabel

Sumber: Data Penelitian Diolah SPSS, (2024)

Berdasarkan data pada Tabel 4., diketahui nilai validitas atau nilai r_{alpha} variabel Lingkungan kerja pada kolom *cronbach's alpha* sebesar 0,851 dimana nilai r_{tabel} sebesar 0,60 sehingga nilai r_{alpha} lebih besar dari nilai r_{tabel} ($0,851 > 0,60$) sehingga kuesioner Lingkungan kerja dinyatakan *reliabel* untuk penelitian.

Tabel 5. Nilai *Reliability* Variabel Budaya Organisasi
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items	Ketentuan	r_{tabel}	Ket
.913	.915	12	Cronbach Alpha > r _{tabel}	.60	Reliabel

Sumber: Data Penelitian Diolah SPSS, (2024)

Berdasarkan data pada Tabel 5., diketahui nilai validitas atau nilai r_{α} variabel Budaya Organisasi pada kolom *cronbach's alpha* sebesar 0,913 dimana nilai r_{tabel} sebesar 0,60 sehingga nilai r_{α} lebih besar dari nilai r_{tabel} ($0,913 > 0,60$) sehingga kuesioner Budaya Organisasi dinyatakan *reliabel* untuk penelitian.

Tabel 6. Nilai *Reliability* Variabel Kinerja Pegawai
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items	Ketentuan	r_{tabel}	Ket
.818	.823	11	Cronbach Alpha > r _{tabel}	.60	Reliabel

Sumber: Data Penelitian Diolah SPSS, 24.0 (2024)

Berdasarkan data pada Tabel 6., nilai validitas atau nilai r_{α} variabel kinerja pegawai pada kolom *cronbach's alpha* sebesar 0,818, dimana nilai r_{tabel} sebesar 0,60 sehingga nilai r_{α} lebih besar dari nilai r_{tabel} ($0,818 > 0,60$) sehingga kuesioner Kinerja Pegawai dinyatakan *reliabel* untuk penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Adapun hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* pada Tabel berikut:

Tabel 7. *Kolmogorov-Smirnov Test*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kinerja Pegawai
N		62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	48.4032
	Std. Deviation	4.86358
Most Extreme Differences	Absolute	.144
	Positive	.087
	Negative	-.144
Test Statistic		1.137
Asymp. Sig. (2-tailed)		.151

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data Penelitian Diolah SPSS (2024)

Berdasarkan data pada Tabel 7., data berdistribusi normal dengan nilai *test statistic* sebesar 1,137 karena nilai *Asympy.Sig (2-tailed)* sebesar 0,151 dimana angka ini di atas tingkat signifikansi 0,05 atau 5%. atau nilai *asympy.sig (2-tailed)* > 0,05 dengan demikian nilai *Asympy.Sig* > 0,05 (0,151 > 0,05).

Uji Multikolinieritas

Gejala multikolinieritas dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance* dan *VIF (Variance Inflation Factor)*. Nilai yang dipakai untuk *Tolerance* > 0,10 dan *VIF* < 10,0 maka tidak terjadi multikolinieritas. Besarnya nilai *Tolerance* dan *VIF (Variance Inflation Factor)* pada Tabel berikut:

Tabel 8. Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

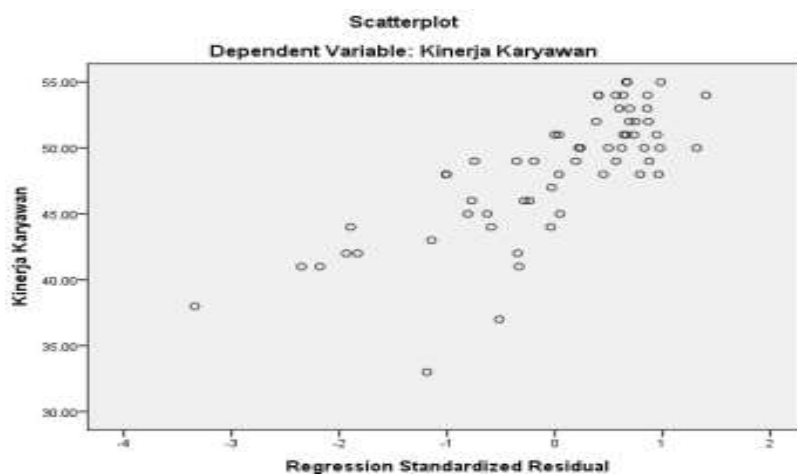
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	23.436	4.044		5.795	.000		
Lingkungan 1 Kerja	.401	.162	.356	2.474	.016	.488	2.051
Budaya Organisasi	.216	.094	.332	2.312	.024	.488	2.051

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS (2024)

Berdasarkan data pada Tabel 8., memperlihatkan bahwa semua nilai variabel independen memiliki nilai *Tolerance* > 0,10 dan *VIF* < 10,00 dimana nilai *Tolerance* dari variabel Lingkungan kerja dan Budaya Organisasi sebesar (0,488 > 0,10) sedangkan nilai *VIF* dari Lingkungan kerja dan Budaya Organisasi sebesar (2,051 < 10,0), berarti model penelitian tidak terjadi multikolinieritas atau kolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.:



Gambar 2. Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 2., gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar *scatterplot* tersebut juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 9. Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	23.436	4.044		5.795	.000		
Lingkungan 1 Kerja	.401	.162	.356	2.474	.016	.488	2.051
Budaya Organisasi	.216	.094	.332	2.312	.024	.488	2.051

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Penelitian Diolah SPSS (2024)

Berdasarkan data pada Tabel 9., persamaan regresi linier sederhana adalah berikut: $Y = 23,436 + 0,401X_1 + 0,216X_2$. Adapun penjelasannya persamaan regresi linier sederhana, sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta

Nilai konstanta sebesar 23,436, hal ini menunjukkan bahwa jika nilai variabel bebas (X) berupa Lingkungan kerja nilainya sebesar 0, atau bila Lingkungan kerja dan Budaya Organisasi tidak ada maka nilai Kinerja Pegawai Dinas Inspektorat Propinsi Sumatera Utara Medan sebesar 23,436.

2. Koefisien Regresi Variabel Lingkungan kerja (X1)

Nilai koefisien regresi Lingkungan kerja sebesar 0,401 artinya apabila terjadi kenaikan atau penambahan pada variabel X1 dan X2 bersifat konstan, maka nilai variabel Y akan ikut meningkat, demikian juga sebaliknya. Hal ini berarti bila Lingkungan kerja mengalami kenaikan maka Kinerja Pegawai Dinas Inspektorat Propinsi Sumatera Utara ikut meningkat sebesar 0,401 demikian juga sebaliknya.

3. Koefisien Regresi Variabel Budaya Organisasi (X2)

Nilai koefisien regresi Lingkungan kerja sebesar 0,216 artinya apabila terjadi kenaikan atau penambahan pada variabel X2 dan X1 bersifat konstan, maka nilai variabel Y akan ikut meningkat, demikian juga sebaliknya. Hal ini berarti bila Budaya Organisasi mengalami kenaikan maka Kinerja Pegawai Dinas Inspektorat Propinsi Sumatera Utara ikut meningkat sebesar 0,216 demikian juga sebaliknya.

Hasil Pengujian Hipotesis

Uji t (uji Signifikan secara Parsial)

Uji-t (uji parsial) dilakukan untuk mengetahui secara individual pengaruh signifikan dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat, dalam hal ini mengetahui pengaruh lingkungan

kerja dan budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja pegawai, hasil uji t terlihat pada tabel berikut:

Tabel 10. Nilai Coefficients
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	23.436	4.044		5.795	.000		
Lingkungan Kerja	.401	.162	.356	2.474	.016	.488	2.051
Budaya Organisasi	.216	.094	.332	2.312	.024	.488	2.051

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Penelitian Diolah SPSS (2024)

Berdasarkan data pada Tabel 10., nilai *coefficients* secara parsial dari masing-masing variabel, dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Uji Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai
Nilai t_{hitung} variabel Lingkungan kerja adalah 2,474 dan nilai t_{tabel} sebesar 2,000 dengan ketentuan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig_{hitung} < sig_{tabel}$ atau $(2,474 > 2,000)$ dan $(0,016 < 0,05)$. Dengan demikian, Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Inspektorat Propinsi Sumatera Utara.
2. Uji Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai
Nilai t_{hitung} variabel Budaya Organisasi adalah 2,312 dan nilai t_{tabel} sebesar 2,000 dengan ketentuan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig_{hitung} < sig_{tabel}$ atau $(2,312 > 2,000)$ dan $(0,024 < 0,05)$. Dengan demikian, Budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Inspektorat Propinsi Sumatera Utara.
3. Uji variabel Dominan Berpengaruh terhadap Kinerja pegawai
Nilai t_{hitung} variabel Lingkungan kerja adalah 2,474 dan nilai t_{hitung} variabel Budaya Organisasi adalah 2,312 dan nilai t_{tabel} sebesar 2,000 Nilai t_{hitung} variabel Lingkungan kerja adalah 2,474 sehingga nilai $t_{hitung} X1 > nilai t_{hitung} X2$ $(2,474 > 2,312)$ dengan t_{tabel} sebesar 2,000 dan $sig_{hitung} X1 < sig_{hitung} X2$ $(0,016 < 0,024)$ dengan sig_{tabel} sebesar $(0,05)$. Dengan demikian, Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh dominan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Inspektorat Propinsi Sumatera Utara.

Uji F (Uji Signifikan secara Simultan)

Uji-F (uji simultan) dilakukan untuk melihat secara bersama-sama (serempak) pengaruh signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat, melihat pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Dinas Inspektorat Provinsi Sumatera Utara terlihat pada tabel berikut:

Tabel 11. Uji F (Secara Simultan)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	585.736	2	292.868	20.158	.000^b
Residual	857.183	59	14.529		
Total	1442.919	61			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS, (2024)

Berdasarkan data pada Tabel 11., nilai F_{hitung} Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi adalah 20,158 dan nilai t_{tabel} sebesar 2,76 ($=FINV(0.05,3,59)$) dengan ketentuan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan $sig_{hitung} < sig_{tabel}$ atau ($20,158 > 2,76$) dan ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Inspektorat Provinsi Sumatera Utara.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur proporsi atau persentase kemampuan model penelitian berupa variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat. Koefisien determinasi berkisar antara nol sampai satu ($0 \leq R^2 \leq 1$). Jika R^2 semakin besar (mendekati satu), maka berarti pada model penelitian kemampuan Lingkungan kerja dan Budaya Organisasi sangat kuat dalam menjelaskan tentang Kinerja Pegawai Dinas Inspektorat Propinsi Sumatera Utara, terlihat pada Tabel berikut :

Tabel 12. Model Summary Goodness of Fit (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.837 ^a	.700	.698	1.29122

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Lingkungan kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS (2024)

Berdasarkan data pada Tabel 12. nilai R_{Square} sebesar 0,700 atau $R^2 \times 100\%$ sebesar 70.00%, artinya variabel bebas penelitian memberikan kontribusi yang besar dalam menjelaskan tentang Kinerja Pegawai Dinas Inspektorat Propinsi Sumatera Utara sebesar 70.00% sedangkan sisanya 30.00% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini seperti variabel motivasi, kepemimpinan, faktor personal dan faktor situasi, kebijakan pemerintah dan situasi perekonomian nasional.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Dinas Inspektorat Propinsi Sumatera Utara

Berdasarkan hasil pengolahan data, nilai t_{hitung} Lingkungan kerja adalah 2,474 dan nilai t_{tabel} sebesar 2,000 dengan ketentuan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig_{hitung} < sig_{tabel}$ atau ($2,474 > 2,000$) dan ($0,016 < 0,05$), sehingga Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Inspektorat Propinsi Sumatera Utara.

Kinerja Pegawai Dinas Inspektorat Propinsi Sumatera Utara merupakan salah satu topik yang senantiasa menarik dan dianggap penting bagi perusahaan. Kinerja Pegawai Perusahaan Dinas Inspektorat Propinsi Sumatera Utara merupakan topik yang menarik dan dianggap penting karena Kinerja Pegawai Dinas Inspektorat Propinsi Sumatera Utara yang dirasakan dapat mempengaruhi jalannya organisasi secara keseluruhan. Oleh sebab itu perusahaan perlu mengetahui kondisi yang bagaimana yang dapat memberikan Kinerja Pegawai Dinas Inspektorat Propinsi Sumatera Utara para pelanggan. Hal ini bertujuan agar pelanggan dapat melakukan prioritas dalam melakukan perbaikan dan peningkatan Kinerja Pegawai Dinas Inspektorat Propinsi Sumatera Utara. Kinerja Pegawai Dinas Inspektorat Propinsi Sumatera Utara mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, hal ini terlihat dalam sikap positif pelanggan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Astutik, 2016), dimana adanya pengaruh yang signifikan antara Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Kabupaten Jombang. Hasil pengujian persamaan regresi berganda adalah: $Y = 4.834 + 0.349 X_1 + 0.340 X_2 + e$. Disiplin Kerja (X_1) memiliki nilai thitung 4.201 dengan tsig 0.000, berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Budaya Organisasi memiliki nilai thitung sebesar 5.898 dengan tsig 0.000 berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai. Secara simultan ada pengaruh signifikan budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sedangkan sisanya 56.5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Selanjutnya hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Purnomo, 2019) dimana nilai thitung sebesar 3.616 dan sig 0,002 dan nilai ttabel adalah 1,992 maka ($3,616 > 1,993$) ttabel, nilai sig $0,002 < 0,05$. Nilai thitung sebesar 7.393 dan sig 0,000 dan nilai ttabel adalah 1,993 maka ($7.393 > 1,992$) t tabel nilai sig $0,000 < 0,05$ yang artinya Lingkungan kerja berpengaruh dengan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Budaya organisasi berpengaruh dengan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PTPN II Kuala Bingei Stabat. Bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Kabupaten Jombang. Demikian juga hasil penelitian (Hanny & Gede, 2020) Variabel Lingkungan kerja (X_1) secara simultan memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga (Disdikpora) Kabupaten Karawang. nilai Cronbach's Alpha pada indikator Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan adalah di atas 0.60, hal ini bahwa indikator dinyatakan reliabel dan Composite Reliability diatas 0.70. Namun, pada nilai AVE hanya indikator kinerja karyawan yang memiliki nilai di atas 0.50.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Inspektorat Provinsi Sumatera Utara

Berdasarkan hasil pengolahan data, nilai thitung Lingkungan kerja adalah 2,312 dan nilai ttabel sebesar 2,000 dengan ketentuan nilai thitung $>$ ttabel dan sighitung $<$ sigtabel atau ($2,312 > 2,000$) dan ($0,024 < 0,05$), sehingga Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Inspektorat Propinsi Sumatera Utara.

Kinerja pegawai mencerminkan kemampuan seseorang pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dengan kualitas terhadap pekerjaannya, hal ini terlihat dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kinerja Pegawai juga merupakan suatu sikap positif pegawai terhadap berbagai situasi di tempat pekerjaan. Bagi organisasi, Kinerja pegawai harus mendapat perhatian dan pemenuhan hal ini terutama menjadi tugas pimpinan organisasi. Bagi pegawai, Kinerja pegawai merupakan faktor individu dan sarana untuk mencapai produktivitas kerja. Jadi dalam lingkup manajemen sumber daya manusia, faktor Kinerja pegawai memberikan manfaat baik bagi organisasi/perusahaan,

pegawai, bahkan bagi masyarakat. Kinerja Pegawai merupakan hal yang penting dalam mengembangkan dan memperhatikan sumber daya manusia. Kinerja Pegawai sangat mendukung efektivitas individu, kelompok dan organisasi dalam mencapai tujuan serta menciptakan pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan dirinya mendukung. Persepsi setiap pegawai terhadap Kinerja Pegawai bisa berbeda tergantung pada cara pandang pegawai terhadap faktor pengembangan karir. Semakin baik kesempatan pegawai untuk mengembangkan karirnya maka semakin besar Kinerja Pegawai pegawai sehingga dapat berdampak pada hasil kerja lebih baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Rinaldy, 2019) hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan Lingkungan kerja terhadap kepuasan masyarakat dengan nilai signifikan ($0,000 < 0,05$). Sedangkan variabel Kinerja pegawai menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan masyarakat dengan nilai signifikan ($0,025 < 0,05$). Dapat diketahui bahwa Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang dominan terhadap kepuasan masyarakat, serta secara simultan ada pengaruh positif dan signifikan variabel Lingkungan kerja dan Kinerja Pegawai pegawai secara bersama-sama terhadap kepuasan masyarakat dapat diterima. Adapun besarnya koefisien determinasi variabel secara simultan (R^2) diperoleh 70,1%, sedangkan sisanya sebesar 29.9% yang merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Demikian juga hasil Penelitian Penelitian J E. Surya (2020) diperoleh hasil bahwa secara parsial, Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Langkat. Nilai sig budaya organisasi sebesar $0,012 < 0,05$ dan nilai thitung sebesar $2,628 > 2,015$ (ttabel). Variabel lingkungan kerja, angka sig sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai thitung sebesar $3,527 > 2,015$ (ttabel). secara simultan nilai sig $0,000 < 0,05$ dan angka Fhitung $16,567 > 3,21$ (Ftabel). Lingkungan kerjadan Budaya organisasi secara parsial dan simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Langkat, harga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Langkat secara simultan, Lingkungan kerja dan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan, Langkat secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Astutik, 2016) dimana adanya pengaruh yang signifikan antara Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Kabupaten Jombang. Hasil pengujian determinasi pengaruh Lingkungan kerja (X) terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat. Persamaan regresi berganda adalah: $Y = 4.834 + 0.349 X_1 + 0.340 X_2 + e$. Disiplin Kerja (X_1) memiliki nilai thitung 4.201 dengan t sig 0.000, berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Budaya Organisasi memiliki nilai t hitung sebesar 5.898 dengan tsig 0.000 berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai. Secara simultan ada pengaruh signifikan budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Inspektorat Provinsi Sumatera Utara

Berdasarkan hasil pengolahan data, nilai Fhitung variabel Lingkungan kerja dan Budaya Organisasi adalah 20,158 dan nilai ttabel sebesar 2,76 (rumus Excel =FINV(0.05,3,59) dengan ketentuan nilai Fhitung > Ftabel dan sighthitung < sigtabel atau ($20,158 > 2,76$) dan ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, Lingkungan kerja dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Inspektorat Provinsi Sumatera Utara.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Oktavia & Fernos, 2023) diperoleh hasil bahwa secara parsial, Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Didukcapil Kota Padang, Lingkungan kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT Multikarya Saranaperkasa Jakarta, budaya

organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dina Duku bagi nomor Jakarta serta secara simultan, Lingkungan kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan Kinerja Pegawai Dina Cukcapil Medan Kota Saranaperkasa Jakarta secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian (Purnomo, 2019) Variabel Lingkungan kerja (X1) secara simultan memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan mahasiswa di PTPN II Kwala Bingei Langkat dengan nilai probabilitas b_1 adalah 0,017 lebih kecil dari 0,05. Variabel Kinerja Pegawai PTPN II Kwala Bingei Langkat secara simultan memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan Pegawai pada PTPN II Kwala Bingei Langkat dengan nilai probabilitas b_2 adalah 0,031 lebih kecil dari 0,05. Variabel Lingkungan kerja (X1) mempunyai koefisien regresi (β) sebesar = 0,149, Kinerja Pegawai PTPN II Kwala Bingei Langkatn sebesar 0,123, dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel Lingkungan kerja (X1) memiliki pengaruh yang dominan terhadap Kinerja Pegawai PTPN II Kwala Bingei Langkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Danduru et al., 2023) hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan Lingkungan kerja terhadap kepuasan masyarakat dengan nilai signifikan ($0,000 < 0,05$). Sedangkan variabel Kinerja pegawai menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan masyarakat dengan nilai signifikan ($0,025 < 0,05$). Nilai t Budaya Organisasi = 6.476 sedangkan nilai t tabel 2.026 dengan demikian nilai t hitung $>$ nilai t tabel sehingga terdapat pengaruh signifikan Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai, dan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$ nilai t Lingkungan Kerja = 2.648 sedangkan nilai t tabel 2.026 dengan demikian nilai t hitung $>$ t tabel sehingga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai, dengan nilai signifikansi sebesar $0,012 < 0,05$.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat ditarik kesimpulan berikut. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Inspektorat Propinsi Sumatera Utara, dilihat dari nilai sig $< 0,05$. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Inspektorat Propinsi Sumatera Utara, dilihat dari nilai sig $< 0,05$. Lingkungan kerja dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Inspektorat Propinsi Sumatera Utara, dilihat dari nilai sig $< 0,05$. Selanjutnya nilai R_{Square} yaitu 0,700 atau $R^2 \times 100\%$ sebesar 70,00%, artinya variabel bebas penelitian memberikan kontribusi yang sangat kuat dalam menjelaskan tentang Kinerja Pegawai Dinas Inspektorat Propinsi Sumatera Utara sebesar 70,00% sedangkan sisanya 30,00% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Astutik, M. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang. *Jurnal Bisnis, Manajemen & Perbankan*, 2.
- [2] Budiasa. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. CV. Pena Persada : Banyumas Jawa Tengah.
- [3] Danduru, A., Idris, M., & Asri. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Ezenza Jurnal*, 2(1).
- [4] Hanny, C., & Gede, I. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Multikarya Saranaperkasa Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(1).
- [5] Mangkunegara, A. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.

- [6] Oktavia, R., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Economina*, 2(4).
- [7] Purnomo, C. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PTPN II Kwala Bingei Stabat Kabupaten Langkat*.
- [8] Rinaldy, H. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Langkat*.
- [9] Robbins, S. P., & Timothy A.Judge. (2018). *Organizational Behavior (Buku 1, Edisi Ke-12)*. Jakarta : Salemba Empat.
- [10] Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D 1st Edition*. CV.Alfabeta,Bandung.
- [11] Sugiyono. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- [12] Sutrisno, E. (2018). *Budaya Organisasi*. Jakarta : Prenadamedia Group.
- [13] Wicaksono, A., Umiati, N., & Abidin, A. Z. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Kecamatan Wates Kabupaten Blitar. *Jurnal Respon Publik*, 13(5).
- [14] Widiana, M. E. (2015). *Variabel dan Indikator Yang Mempengaruhi Komitmen dan Kinerja Organisasi Pemerintahan*. Manajemen Press Surabaya.